

S.Ya. Vavzhenchuk
Directions of Constitutional
Labor Rights Protection
Mechanism Improvement

The mechanism of protection of the labor rights provided by the Constitution of Ukraine is revealed. General directions of constitutional labor rights protection mechanism improvement in Ukraine are defined.

Key words and word-combinations: constitutional labor rights, protection, guard, improvement.

Выявляется механизм действия Конституции Украины для защиты и охраны провозглашенных в ней трудовых прав. Определяются ориентировочные направления совершенствования механизма защиты и охраны конституционных трудовых прав на Украине.

Ключевые слова и словосочетания: конституционные трудовые права, защита, охрана, усовершенствование.

УДК 349.2:342.7(477)
ББК 67.405.1+67.400.3(4Укр)

С.Я. Вавженчук

НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МЕХАНИЗМА ЗАЩИТЫ И ОХРАНЫ КОНСТИТУЦИОННЫХ ТРУДОВЫХ ПРАВ

В настоящее время состояние соблюдения конституционных трудовых прав можно охарактеризовать как неудовлетворительное, поскольку указанные права нарушаются и нет должного механизма их защиты. Учитывая то, что эффективным регулятором общественных отношений является право, а в условиях рыночных преобразований оно выступает практически единственным рычагом влияния государства на развитие всех процессов в стране, необходимо отдать должное правовому регулированию трудовых отношений и уделить повышенное внимание вопросам не только установления трудовых прав, но и методам, формам защиты и охраны закрепленных прав. Важное значение в этих условиях приобретает вопрос защиты и охраны конституционных трудовых прав в связи с указанным неудовлетворительным состоянием соблюдения конституционных трудовых прав и необходимостью разработки и принятия нового Трудового кодекса Украины, который бы соответствовал реальным обстоятельствам в сфере труда.

В результате исследования нами были определены основные направления совершенствования механизма защиты и охраны конституционных трудовых прав; выяснена сущность понятия «конституционные трудовые права»; раскрыты особенности действия механизма Конституции Украины для защиты

и охраны закрепленных в ней трудовых прав; определены основные характеристики, которым должен соответствовать новый Трудовой кодекс Украины, а также выделены некоторые проблемные вопросы по совершенствованию уровня и качества защиты и охраны конституционных трудовых прав.

Некоторые из вопросов становились предметом внимания таких ученых, как Б.В. Бабин, В.Ф. Бойко, С.В. Вишневецкая, В.И. Жуков, М. Зоммер, И.Я. Киселев, К.В. Мельник, М. Онищук, О.П. Острийчук, П. Пилипенко, С. Пилипенко, О.В. Смирнов, М.В. Сорочишин, И.Б. Шицкий, О.Н. Ярошенко и других. Однако не все проблемы в указанной сфере решены, что обуславливает необходимость в осуществлении исследований по данному направлению.

Конституция Украины закрепляет и гарантирует конституционные трудовые права; содержит обобщающие нормы и всеохватывающие формулировки; задает в общих чертах вектор правового направления определенных общественных отношений. Конституции как нормативно-правовому акту, имеющему наивысшую юридическую силу, свойственны некоторые особенности, оказывающие влияние на порядок защиты и охраны провозглашенных в ней прав и свобод.

Защита и охрана конституционных трудовых прав осуществляется методом действия механизма Конституции Украины, что проявляется прежде всего в провозглашении Украины социальным и правовым государством и в определении ответственного лица за соблюдением прав и свобод человека и гражданина, закрепленных в Конституции Украины, – Президента Украины. Механизм защиты данных прав проявляется также в прямом действии норм Конституции и запрете ограничения определенных ею прав и свобод. Признание международно-правовых актов, закрепленное Верховной Радой Украины, частью национального законодательства и обеспечение реализации данных норм путем их детализации в законодательных актах с установлением соответствующего механизма такой реализации также можно отнести к методу действия механизма Конституции Украины. То же самое касается и установления конституционного обязательства государственных органов и должностных лиц соблюдать права и свободы человека и гражданина в своей деятельности, конституционно установленной возможности обращения граждан за защитой нарушенных прав, в том числе конституционных трудовых прав, в судебные органы.

Конституционные трудовые права – это закрепленные в Конституции Украины возможности человека в сфере труда, основные по своему характеру и значимости и необходимые для его достойного существования, развития и обеспечения качества жизни. Основополагающим среди конституционных трудовых прав выступает право на труд. Содержание и объем прав, в том числе и права на труд, сегодня определены нечетко и не согласованы ни с законодательством, ни с наукой. Отсюда право на труд является широким понятием, включающим в первую очередь возможность зарабатывать себе на жизнь образом, наиболее подходящим самому человеку.

Одним из главных направлений устранения пробелов в вопросах защиты и охраны конституционных трудовых прав работников выступает разработка адекватных, актуальных и эффективных правовых норм. Первым шагом на этом пути должно стать принятие нового Трудового кодекса Украины. По мнению

О.П. Острийчука, «при согласовании норм законопроекта не стоит забывать о важных аспектах трудового права, таких, как гарантии работников, равенство оплаты труда, свободного выбора труда и других. Проект Трудового кодекса не должен нарушать трудовые права работников; обеспечение законодательно определенных трудовых прав и гарантий и возможность их реализации; комплексный подход; социальную справедливость и т.п.» [1].

П. Пилипенко к базовым основам реформирования трудового законодательства Украины относит следующее: оптимальную сбалансированность защитной и производственной функций трудового права, с помощью чего должно быть обеспечено равновесие интересов между наемными работниками и работодателями; соблюдение уже установленных социальных стандартов в сфере труда; использование в процессе подготовки нового Кодекса опыта МОТ, а также законодательства ЕС и стран с переходной экономикой, с тем чтобы обеспечить надлежащую гармонизацию законодательства Украины о труде с международными правовыми нормами в этой сфере; обеспечение дифференциации правового регулирования труда, то есть максимальный учет в новом Кодексе особенностей труда работников малого бизнеса, кооперативов, отдельных категорий работников, использующихся в нетипичных формах занятости с заключением гражданско-правовых договоров; максимальное применение при подготовке нового Кодекса достижений науки трудового права и т.п. [2].

К.В. Мельник указывает, что «первоочередным шагом в процессе реформирования трудового законодательства является принятие нового ТК Украины, нормы которого будут соответствовать ратифицированными Украиной международно-правовым актам. Такой Кодекс должен: 1) быть свободным от идеологических стереотипов и декларативных норм законодательства советского режима; 2) соответствовать социально-экономическим и культурным процессам современности; 3) систематизировать в единую целую систему все трудовые нормы и принципы Украины и международного трудового права, все общие и универсальные правовые нормы отрасли (ликвидация пробелов в правовом регулировании, устранение дублирующих норм); 4) детально прописывать полномочия органов государственной власти и органов местного самоуправления в сфере регулирования трудовых отношений» [3, с. 647].

Таким образом, одной из первых задач с целью совершенствования правозащитного механизма трудовых прав является разработка и принятие нового Трудового кодекса Украины, который будет соответствовать основным принципам реформирования трудового законодательства и обеспечивать выполнение защитной функции трудового права. Второй задачей должно стать создание действенных специальных законов, содержащих положения, регулирующие трудовые отношения. Такие законы должны иметь четко и лаконично сформулированные положения; надлежащим образом полно раскрывать понятийный аппарат; соответствовать и обеспечивать реализацию трудовых прав на уровне, не ниже определенного Конституцией Украины; соответствовать международным правовым актам в сфере регулирования трудовых отношений, не вступать в противоречие с Конституцией Украины и в коллизию между собой; в случае признания определенных прав подкреплять их корреспондирующими обязан-

ностями противоположной стороны трудовых правоотношений и обеспечивать ответственностью на случай их невыполнения; четко прописывать права и обязанности уполномоченных государственных органов в сфере регулирования трудовых правоотношений. Чтобы принятые законы соответствовали указанным признакам, их следует еще на этапе разработки и обсуждения подвергать законодательной экспертизе.

Кроме того, важным направлением совершенствования правозащитного механизма защиты конституционных трудовых прав должен стать учет зарубежного опыта в этой сфере, воплощение международных норм и принципов в национальном законодательстве. При этом существенное значение приобретает действительное восприятие провозглашенных в прогрессивных международных актах стандартов как основ нормального функционирования общества, поскольку сегодня проблемой в сфере имплементации международных трудовых (и не только) норм является то, что «существует глубокий разрыв между зафиксированными в Конституции европейскими ценностями и реальным состоянием восприятия этих ценностей, в том числе политиками. По советской традиции европейские ценности для подавляющей части депутатского корпуса остаются исключительно фасадом – они не стали неотъемлемой составляющей сознания народных депутатов Украины (как, кстати, и значительной части общества в целом). Отсюда и вытекает ориентация не на европейские ценности (стандарты), а на подковерные договоренности, для которых изобрели термин “политическая дипломатия”» [4, с. 4].

Как отмечает К.В. Мельник, «модификация национального трудового законодательства является выполнением международных обязательств государства и реализацией глобальной согласованности трудового права Украины с международными трудовыми нормами, вытекающими из ратифицированных и универсальных конвенций ООН, МОТ, региональных норм ЕС. Для воплощения международных норм и принципов работы в Украине необходимо создать условия для их восприятия национальным правом, в частности, создание четкой законодательной базы, определяющей порядок применения международных актов, а также последствий за их нарушение. При имплементации международных норм труда нужно учитывать характер национальной правовой системы, состояние экономики, уровень культуры, исторические особенности и традиции, вследствие чего раскрывается эффективность международных норм труда и их благотворное влияние на трудовые отношения в государстве» [3, с. 651].

Ярким примером принятия новых законов, не соответствующих международным актам, является Закон Украины «Об основных принципах государственного надзора (контроля) в сфере хозяйственной деятельности» [5], положения которого противоречат Конвенциям МОТ. Например, ч. 3 ст. 4 Закона относительно осуществления контрольных мероприятий только в рабочее время, установленное правилами внутреннего трудового распорядка, не отвечает требованиям подпункта «а» п. 1 ст. 12 Конвенции № 81 [6], в соответствии с чем государственным инспекторам труда предоставляется право приходить на предприятие в любое время суток; ч. 11 ст. 4 Закона относительно осуществления контрольного мероприятия в присутствии руководителя или уполномочен-

ного им лица не соответствует п. 2 ст. 12 Конвенции № 81, что позволяет инспекторам труда не сообщать работодателю или его представителю о своем присутствии на предприятии, если они сочтут, что такое уведомление может нанести ущерб их обязанностям, то есть эффективности осуществления контрольных мероприятий. Таких недостатков в новом законе еще немало, что свидетельствует об актуальности и целесообразности предложения о проведении законодательной экспертизы законопроектов на предмет их соответствия Конституции Украины, международным правовым актам и согласованности с уже принятыми законами [7, с. 318–323].

Трансформация национального трудового законодательства, принятие новых законов требуют научного обоснования и исследования. Принцип научной обоснованности заключается в том, чтобы правовые преобразования, разработка целостного правозащитного механизма защиты конституционных трудовых прав осуществлялись с использованием современных достижений науки и техники, с учетом положительного мирового опыта в сфере защиты основных трудовых прав работников, с привлечением специалистов различных отраслей знаний (теории права, трудового, гражданского, конституционного, финансового, хозяйственного, налогового, административного, уголовного права и т.д.).

Недостатком современной науки трудового права Украины следует считать наличие весьма противоречивых и диаметрально противоположных точек зрения на базисные вопросы данной отрасли права, сохранение и отстаивание некоторыми учеными устаревших советских подходов к методам и основам развития науки трудового права, отсутствие должного уровня государственной поддержки развития этой науки. Примером одной из фундаментальных проблем развития науки трудового права является нерешенный вопрос определения предмета трудового права, к чему относят трудовые и тесно связанные с ними отношения или индивидуальные и коллективные трудовые отношения. Конечно, эта научная проблема отразилась и в проекте ТК Украины, где отсутствует единая концепция по определению предмета трудового права.

Так, С. Вишневецкая вполне справедливо отмечает, что «на основании ст. 2 проекта ТК Украины можно сделать вывод, что его авторы положили в основу концепцию трудовых отношений и отношений, тесно связанных с трудовыми. Но структурное выделение отдельной книги “Коллективные трудовые отношения” свидетельствует о концепции индивидуальных и коллективных трудовых отношений» [8, с. 43–44]. Анализ непосредственно ст. 2 проекта действительно вызывает определенные возражения по формулировке тех отношений, которые регулируются проектом (отношения по поводу реализации права на труд; трудоустройства, условий труда; организации и управления трудом; профессионального обучения, переподготовки и повышения квалификации, обеспечения договорного регулирования условий труда; ответственности работодателей и работников; решения индивидуальных и коллективных трудовых споров; надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства; других вопросов, определенных этим Кодексом) [9]. Так, формулировка в ТК «отношения по реализации права на труд», вызывает замечания, поскольку вступает в противоречие с Конституцией Украины, согласно которой указанное право может быть

реализовано не только в рамках трудовых отношений, но и путем осуществления предпринимательской деятельности.

Подводя итоги, следует отметить, что совершенствование правозащитного механизма конституционных трудовых прав работников требует налаживания механизма функционирования Конституции Украины как Основного Закона государства. Конституция должна быть стабильной, что, соответственно, будет иметь своим следствием, при условии уважения ее норм, соблюдения и признания ее верховенства, стабильность в государстве.

На нормативно-правовом уровне совершенствование указанного механизма должно происходить в нескольких направлениях. Во-первых, разработка и принятие ТК Украины и ТПК Украины, а также специальных законов, регулирующих отдельные аспекты трудовых отношений, которые соответствуют Конституции Украины, международным актам и не противоречат друг другу. Во-вторых, проведение обязательной дозакондательной экспертизы законопроектов на предмет их соответствия Конституции и международным актам; при этом обязательным условием является соблюдение принципа научной обоснованности при осуществлении любых преобразований трудового законодательства и принятии решений о применении нововведений. В-третьих, поддержка развития науки трудового права как базиса для эффективно функционирующего трудового законодательства, а также присоединение к международно-правовым актам с действительным стремлением обеспечить провозглашенные права и свободы, не превращая акты имплементации в формальные шаги к признанию Украины правовым и социальным государством.

Библиографический список

1. *Острійчук О.П.* Про деякі засади реформування трудового законодавства. URL: <http://pravopoltava.ua/polezno/trydref.php>
2. Пилипенко П. Кодифікаційні процеси у сфері трудового права України. URL: <http://www.lawyer.org.ua/?w=p&i=68&d=432>
3. *Мельник К.В.* До питання адаптації трудового законодавства до міжнародних норм // Форум права. 2011. № 1. С. 645–651.
4. *Козюбра М.* Законодавча функція парламенту: ключові проблеми // Європейські парламентські традиції та українські реалії. 3–4 березня 2010 року, Київ: тези виступів учасників міжнародної конференції. С. 3–5. URL: http://parlament.org.ua/upload/docs/Thesis_WB.pdf
5. Про основні засади державного нагляду (контролю) в сфері господарської діяльності: Закон України від 05.04.2007 № 877-V // Відомості Верховної Ради України. 2007. № 29. Стор. 1001. Ст. 389.
6. Об инспекции труда в промышленности и торговле: Конвенция МОТ № 81 от 11 июля 1947 г. URL: http://www.conventions.ru/view_base.php?id=264
7. Кодифікація трудового законодавства України / Н.М. Хуторян, О.Я. Лаврів, С.В. Вишневецька [та ін.]; за ред. Н.М. Хуторян, М.І. Іншина, С.М. Прилипка. Харків, 2009.
8. *Вишневецька С.* Загальні положення проекту Трудового кодексу України в контексті сучасних тенденцій розвитку трудового права // Право України. 2009. № 3. С. 41–47.
9. Проект Трудового кодексу України. URL: http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?id=&pf3511=30947